

## Regine Rundnagel:

# Regelbetreuung nach DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

### Übersicht

- Die DGUV Vorschrift 2 beschreibt die Betreuung nach Arbeitssicherheitsgesetz und konkretisiert vor allem die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes.
- Es wird die fest vorgegebene Grundbetreuung und die betriebsspezifische Betreuung als Gesamtbetreuung definiert.
- Betriebe müssen ihre spezifischen Bedarfe an Betreuung selbst festlegen.
- Betriebs- und Personalräte haben Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung der Aufgaben und Einsatzzeiten der betriebsspezifischen Betreuung.
- Leistungsbezug, Transparenz und mehr Qualität werden von der neuen Vorschrift erwartet. Betriebe haben mehr Verantwortung.

Eine Unfallverhütungsvorschrift, die DGUV Vorschrift 2 detailliert und aktualisiert die im Arbeitssicherheitsgesetz festgeschriebenen Aufgaben und bestimmt Einsatzzeiten der beiden beratenden Akteure im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie regelt mit ihrem Inkrafttreten am 1.1.2011 neben der **Fachkunde** in grundsätzlicher neuer Qualität **Aufgaben und Einsatzzeiten** der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes/-ärztin.

Beide sind Berater des Arbeitgebers, der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung und sorgen damit für ein **kompetentes Niveau** und die **Wirksamkeit** der Maßnahmen für Sicherheit, Gesundheitsschutz und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, wie sie das Arbeitsschutzgesetz verlangt.

### Inhalte der DGUV Vorschrift 2

Die für Unternehmen der privaten Wirtschaft und öffentliche Institutionen gleichermaßen verpflichtende Unfallverhütungsvorschrift beinhaltet wenige Paragraphen und umfangreiche Anlagen zur praktischen Umsetzung.

### Inhalte der DGUV Vorschrift 2

- Bestellung und Betreuungsmodelle
  - Anlage 1: Betriebe bis zu 10 Beschäftigte
  - Anlage 2: Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten - Regelbetreuung mit Gefährdungsgruppen und Aufgabenkatalogen
    - Anhang 1: Hinweise zur Bestellung und zum Tätigwerden der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit
    - Anhang 3: Aufgabenfelder der Grundbetreuung und Beschreibung möglicher Aufgaben
    - Anhang 4: Betriebsspezifischer Teil der Betreuung
  - Anlage 3: Alternative bedarfsorientierte Betreuung (Unternehmermodell)
  - Anlage 4: Alternative bedarfsorientierte Betreuung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten durch Kompetenzzentren
- Fachkunde
  - Anhang 2 Branchenspezifische Themen der Ausbildung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

- Bericht über die Aufgabenerfüllung
- Übergangsfristen, In-Kraft-Treten

Die **Anhänge 1 bis 4** enthalten **keine rechtsverbindlichen Regelungen**, sie beschreiben detailliert die Inhalte der Vorschriften (Fachkunde) und der Anlagen (Aufgabenkataloge, Checkliste betriebspez. Betreuung) und sie definieren Betriebs- und Beschäftigtenbegriff. Sie sind Empfehlungen der Unfallversicherungsträger. Werden Sie angewendet, so kann davon ausgegangen werden, dass die verpflichtenden Vorschriften in ausreichender Qualität umgesetzt werden.

### **Modell der Regelbetreuung ab 2011**

Die Regelbetreuung gilt für alle Betriebe mit **mehr als 10 Beschäftigten**, die nicht das Unternehmermodell (möglich für Betriebe bis maximal 50 Beschäftigte, je nach Unfallversicherungsträger) gewählt haben. Die Betreuung gliedert sich in einen vorgeschriebenen Teil mit Basisaufgaben und festgeschriebener Mindesteinsatzzeit, die **Grundbetreuung** sowie in einen flexibel anzupassenden bedarfsorientierten Teil, die **betriebs-spezifische Betreuung**. Zusammen bilden sie die **Gesamtbetreuung**, die mit ihren Aufgaben und Einsatzzeiten **schriftlich** für die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt zu vereinbaren ist. Die **betriebliche Interessenvertretung** bestimmt die Festlegungen mit und die **Beschäftigten** sind darüber zu **informieren**.

### **Rechtsgrundlagen der Mitbestimmung bei der Festlegung von Aufgaben und Einsatzzeiten der betriebs-spezifischen Betreuung**

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 16

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 87 Abs. 1 Nr. 7

Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) § 74 Abs. 1 Nr. 2

Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG) § 75 Abs. 3 Nr. 10 und 11

Die DGUV Vorschrift 2 ist eine Rahmenvorschrift, die Mitbestimmung besteht in ihrer konkreten betrieblichen Ausgestaltung.

### **Rechtsgrundlagen der Informationspflicht der Beschäftigten**

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 12 und § 14 – Erstunterweisung, Unterrichtung

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 81

Die neue Form der Regelbetreuung gilt in **allen Branchen** und **bei allen Unfallversicherungsträgern**. Vereinheitlichung, Leistungsbezug anhand von vorgegebenen Aufgabenkatalogen, Bedarfsorientierung, mehr Handlungsspielräume und mehr Eigenverantwortung der Unternehmen sind Kennzeichen der neuen Regelbetreuung. Das soll die aktive Auseinandersetzung mit dem Arbeitsschutz fördern, Diskussionen zu einer **effizienten Ausrichtung** und einem ständigen **Dialog** zwischen allen Beteiligten anregen. Gesetzgeber und Unfallversicherungsträger wollen damit die **Qualität** langfristig erhöhen. Das Besondere ist:

Aufteilung in **Grundbetreuung** und flexibel nach Bedarf anpassbarer **betriebs-spezifischer Betreuung**  
vorgeschriebenen Mindesteinsatzzeiten als **Summe** für Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt gemeinsam

**selbstverantwortliche Aufteilung** der Betreuungszeiten für beide Beratende Kräfte

**selbstverantwortlich ermittelte Betreuungsaufgaben** im betriebs-spezifischen Teil

**selbst ermittelten Einsatzzeiten** im betriebs-spezifischen Teil

**arbeitsmedizinische Vorsorge** ist Teil der Betreuung im betriebs-spezifischen Teil

Festlegungen durch **Arbeitgeber und Betriebs- und Personalrat**



\* Das Verhältnis von Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung ist je nach Betrieb variabel.

Bild 1: Grundschemata der Regelbetreuung. (Bildquelle: DGUV: Hintergrundmaterial für die Beratungspraxis ) Grundbetreuung

Aufgaben und den Einsatzzeiten der Grundbetreuung sind **fest vorgegeben**. Sie betreffen alle Betriebe und damit wird **der Arbeitgeber darin unterstützt, seine im Arbeitsschutzgesetz festgelegten Pflichten zu erfüllen**, die unabhängig von der Art und Größe des Betriebs kontinuierlich anfallen.

Die Betriebe aller denkbaren Betriebsarten werden **drei Betreuungsgruppen** je nach Gefährdungspotential zugeordnet. Daraus ergeben sich die Einsatzzeiten der Grundbetreuung je nach Anzahl der Beschäftigten.

### Definition Betriebe

Das Verständnis für Betriebe ist für größere Unternehmen und Verwaltungen wichtig: Betriebe sind **organisatorisch eigenständige Einheiten** mit eigener Entscheidungscharakteristik und ihre Zuordnung nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige orientiert sich am Betriebszweck (Steuerberatung, Bank, Kommunalverwaltung/Rathaus, Krankenhaus oder KFZ-Teile-Herstellung, und nicht an der Tätigkeit (wie z.B. Produktion, Vertrieb oder Sekretariat).

Ein Unternehmen kann unterschiedliche eigenständige organisatorische Einheiten mit spezifischen Betriebszweck beinhalten. Eine Kommune kann z.B. aus Betriebshof, Kindergarten und Museum bestehen, jeder „Betrieb“ wird gesondert eingeordnet und berechnet.

### Definition Beschäftigte

Bei der Feststellung der Anzahl der Beschäftigte ist folgendes zu beachten: Die jährlichen durchschnittlichen Zahl sind zugrunde zu legen. **Teilzeitbeschäftigte sind Beschäftigte**, unabhängig von ihrer Arbeitszeit fällt Betreuungsaufwand an. Der Hinweis im nicht rechtsverbindlichen Anhang 1 der Vorschrift, dass zur Feststellung der Zuordnung des Betreuungsmodells Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu veranschlagen sind (Schwellenwert), ist zur die Berechnung der Grundbetreuung nicht übertragbar. Dies allerdings legen Unfallversicherungsträger unterschiedlich aus. Als Beschäftigte **zählen auch** im Betrieb tätige **Leiharbeiter** nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. **Nicht berücksichtigt** werden Heimarbeiter, **Fremdfirmenmitarbeiter** und Personen mit Werkverträgen.

## Einsatzzeiten der Grundbetreuung

Die Einsatzzeiten sind als Summe für SiFa und BA je nach Betreuungsgruppe und pro Beschäftigte (AN) definiert.

Gefährdungspotential	Gruppe	Summe Std. / Jahr pro AN	Beispiele
hoch	I	2,5	Forstwirtschaft, Bergbau, Schlachtbetriebe, Metallerzeugung, Gießerei, Bau
mittel	II	1,5	Obst- und Gemüseverarbeitung, Papierverarbeitung, Zeitungsdruck, Chemieproduktion, Metallbearbeitung, elektrotechnische Produktion, Abfallsorgung, Postdienste, Hotels, Krankenhäuser, Altenpflege
gering	III	0,5	Banken, Versicherungen, Einzelhandel, Personenbeförderung Bahn, Restaurants, Verlage, Hörfunk/Fernsehen, Datenverarbeitung, Ingenieurbüros, Wohnungswesen, Sicherheitsdienste, Schulen, Kindergärten

### Aufteilung der Einsatzzeiten

Die Aufteilung der Einsatzzeiten zwischen SiFa und Betriebsarzt muss im Betrieb entscheiden werden. Unfallversicherungsträger können hier für bestimmte Betriebsarten Empfehlungen geben. Generell gelten als Regeln:

**Mindestanteil von 20 %** der Grundbetreuung für jeden Leistungserbringer  
jedoch **nicht weniger als 0,2 Std./Jahr** pro Beschäftigten

### Aufgabenfelder der Grundbetreuung

Die Aufgaben des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt innerhalb der Grundbetreuungseinsatzzeiten zu erledigen hat sind in einem **9 Punkte umfassenden Katalog** festgeschrieben.

### Aufgabenbereiche und Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung

- 1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung**  
Unterstützung zu Gesamtkonzept, Implementierung, Beobachtung der Praxis
- 2. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung –Verhältnisprävention**  
eigeninitiatives Handeln in Bezug auf bestehende Arbeitssysteme und Veränderung von Arbeitsbedingungen
- 3. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung –Verhaltensprävention**  
Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Motivation, Aufklärung, kollektive arbeitsmed. Beratung
- 4. Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit**  
Unterstützung bei Aufbauorganisation, Unternehmensführung, betriebliche Prozesse, notwendige Ressourcen, ständige Verbesserung
- 5. Untersuchung nach Ereignissen**  
Untersuchung von Unfällen, arbeitsbedingte Erkrankungen
- 6. Allgemeine Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten**  
Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftliche Erkenntnisse
- 7. Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen und Erfüllung von Meldepflichten**  
Dokumentationen, Meldepflichten bei Unfallversicherungsträgern und Behörden, Dokumentation der eigenen Tätigkeiten wie technische Prüfungen, Unterweisungen, Vorsorgeuntersuchungen

#### 8. **Mitwirken in betrieblichen Besprechungen**

direkte Beratung, Besprechungen mit Führungskräften, betriebliche Beauftragten, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss

#### 9. **Selbstorganisation**

ständige Fortbildung, Wissensmanagement, Erfassung Hinweise Beschäftigte, Erfahrungsaustausch  
Unfallversicherungsträger

Die Vorschrift enthält in den Anlagen beispielhafte Beschreibungen des Aufgabenkatalogs. Wegezeiten gehören nicht zu den Gesamteinsatzzeiten.

### **Aufgaben der betriebsspezifischen Betreuung**

Zur Ermittlung des Bedarfs an betriebsspezifischer Betreuung benennt die Vorschrift **vier Aufgabenbereiche** mit insgesamt **16 Aufgabenfelder** mit Auslösekriterien und Aufwandskriterien. **Alle Felder müssen geprüft** werden und die Notwendigkeit des Bedarfs und der Aufwand dafür konkret für Sifa und Betriebsarzt bestimmt werden. Dazu ist ein ausführlicher Katalog vorhanden. Unfallversicherungsträger können für ihre Branchen spezielle Empfehlungen geben, die als Checkliste genutzt werden können, aber rechtsunverbindlich sind. Bei einigen Aufgabenfeldern können Unfallversicherungsträger Einsatzzeiten empfehlen.

### **Aufgabenfelder der betriebsspezifischen Betreuung**

#### 1. **Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (8 Aufgabenfelder)**

Besondere Tätigkeiten, besondere Risiken, Erfordernis arbeitsmedizinischer Vorsorge in Abhängigkeit von der Zahl der Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen, besonderer betriebsspezifischer Anforderungen beim Personaleinsatz, demografischen Wandel, Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen, Weiterentwicklung eines Gesundheitsmanagements

#### 2. **Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation (5 Aufgabenfelder, in der Regel temporär)**

Beschaffung von grundlegend neuartigen Maschinen, Errichtung neuer Arbeitsplätze, neue Arbeitsplatzausstattung oder Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen/Umbau oder Neubaumaßnahmen, Einführung völlig neuer Stoffe und Materialien, Veränderung betrieblicher Abläufe und Prozesse, neue Arbeitszeitgestaltung, neue Arbeitsverfahren, Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie der Integration in die Führungstätigkeit und zum Aufbau eines Systems der Gefährdungsbeurteilung

#### 3. **Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation (2 Aufgabenfelder)**

Neue Vorschriften, Weiterentwicklung des Stands der Technik und Arbeitsmedizin

#### 4. **Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen (1 Aufgabenfeld)**

### **Umsetzungsschritte**

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung verantwortlich und er hat die betrieblichen Akteure einzubeziehen. Sinnvoll ist die Einrichtung einer Projektgruppe.

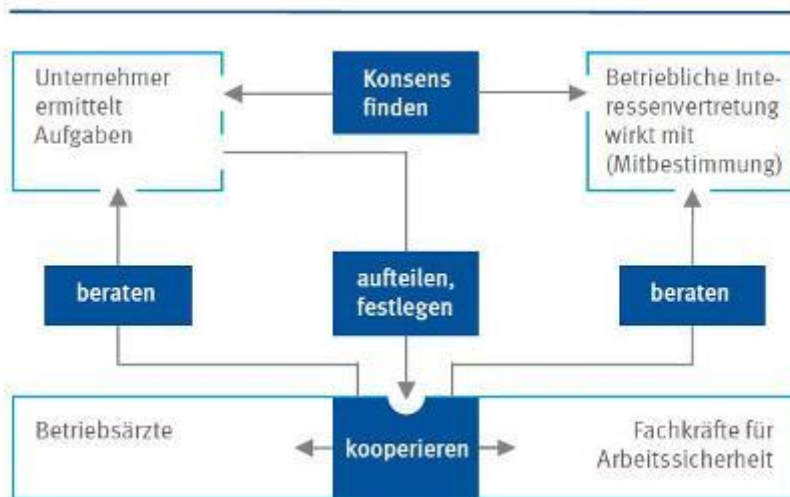


Bild 2: Schema des Verfahrens zur Festlegung der Betreuung (Quelle: DGUV: Hintergrundmaterial für die Beratungspraxis )

### Grundsätzliches Vorgehen

1. Klärung des Konsensbildungsverfahrens zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung (Projektgruppe)
2. Festlegung der **Betriebe**, Ermittlung der **Beschäftigtenzahl**, Zuordnung der Betriebe zu **Betreuungsgruppen** und Ermittlung der Einsatzzeiten als Summenwert
3. Ermittlung der **konkreten Aufgaben der Grundbetreuung** auf SiFa und BA anhand des Aufgabenkatalogs, Vorbereitung durch beide Kräfte
4. **Aufteilung** der Einsatzzeiten, Prüfung der Mindesteinsatzzeiten
5. **Bedarfsermittlung** der betriebsspezifische Betreuung: unter Berücksichtigung der aufgeführten Aufgabenfelder sowie Auslöse- und Aufwandskriterien, Vorbereitung durch SiFa und BA
6. **Konsensbildung** zwischen Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretung
7. Schriftliche **Vereinbarung** der Betreuungsleistungen
8. **Information** der Beschäftigten
9. **Dokumentation** der Leistungserbringung, Festlegung der Berichtsform
10. Betriebs- oder Dienstvereinbarung über das Verfahren, Leistungskatalog, Berichtsformen, künftige Prüfungen und Anpassungen

Der Bedarf der betriebsspezifischen Betreuung ist regelmäßig überprüfen. Schließlich enthält der Aufgabenkatalog der betriebsspezifischen Betreuung zeitlich befristete Aufgaben oder Felder die durch Bearbeitung oder Veränderung ihre Relevanz verlieren bzw. neu hinzukommen können.

### Ermittlung von Aufgaben und Einsatzzeiten betriebsspezifische Betreuung

Mit den Checklisten des Anhangs 4 lässt sich die Ermittlung systematisch durchführen - verpflichtend ist ihre Nutzung allerdings nicht. Als Beispiel für das Verfahren zur Ermittlung der betriebsspezifischen Betreuung wird der Umbau der Büroflächen mit vollständigem neuem Bürokonzept als Übergang von Zweierbüros zu offenen Büroflächen und Großraumbedingungen angenommen. Für diese veränderliche Aufgabe ist der entsprechende Teil des Aufgabenkatalogs zu bearbeiten:

2.2 Grundlegende Veränderungen zur Einrichtung neuer Arbeitsplätze bzw. der Arbeitsplatzausstattung; Planung, Neuerrichtung von Betriebsanlagen; Umbau, Neubaumaßnahmen					
Auslösekriterien			Aufwandskriterien		
Auslösekriterien für betriebsspezifische Betreuung	Trifft zu		Beschreibung der Leistungen insgesamt für Auslösekriterien a) bis j)	Personalaufwand	
	ja	nein		BA	Sifa
a) Für den Betrieb gegenüber der Grundbetreuung neuartige / neue Risiken sind zu erwarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützen bei Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung der zu verändernden Arbeitssysteme</li> <li>• Unterstützen der Ermittlung und Festlegung von Anforderungen an die Arbeitsplatz-, Arbeitsstättengestaltung</li> <li>• Aufarbeiten relevanter Vorschriften und Regeln, des Stands der Technik und Arbeitsmedizin</li> <li>• Mitwirken an der Erstellung von Pflichtenheften / Ausschreibungen</li> <li>• Beraten zu Anforderungen beim Einsatz neuartiger Arbeitsplatzausstattung, Betriebsanlagen, Räume etc. (technisch, organisatorisch, personell)</li> <li>• Mitwirken bei der Bewertung von Angeboten sowie Vertragsgestaltungen</li> <li>• Unterstützen bei der Arbeitssystemgestaltung</li> <li>• Überprüfen auf Erfüllung vereinbarter Anforderungen bei Baumaßnahmen, Lieferung, Aufstellung, Montage, ...</li> <li>• Mitwirken bei der Realisierung der Veränderungen; Unterstützen bei der Abnahme</li> <li>• Wirkungskontrollen</li> <li>• Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung</li> </ul>		
b) Neuartige Gefahrenquellen können auftreten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
c) Grundlegend veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
d) Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht / nur bedingt übertragen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
e) Es bestehen keine standardisierten Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
f) Es sind grundlegend veränderte Anforderungen an die Qualifikation / das arbeitsschutzgerechte Verhalten zu erwarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
g) Es wird eine grundlegend veränderte Organisation erforderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
h) Es entstehen andere / neue Schnittstellen zu bestehenden Arbeitssystemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
i) Es entstehen neue Zuständigkeiten / Verantwortlichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Bild 3: Auszug aus dem Katalog der Aufgabenfelder betriebsspezifischer Betreuung (Quelle DGUV Vorschrift 2, Anhang 4)

### Schritt 1: Prüfung der Relevanz der Aufgabenfelder

Jedes Aufgabenfeld wird anhand der beschriebenen **Auslösekriterien** auf seine Bedeutung für den Betrieb hin geprüft. Trifft mindestens ein beschriebenes Auslösekriterium zu ist die Auslöseschwelle für die betriebsspezifische Betreuung für das jeweilige Aufgabenfeld überschritten. Im Beispiel des geplanten Umbaus von Büroflächen muss davon ausgegangen werden, dass durch die Veränderung von Zweierbüros hin zu großen Büroflächen mindestens die Auslösekriterien c) „Veränderte Wirkungen auf die Arbeitsumgebung bzw. auf die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe“ und d) „Bisherige Schutzmaßnahmen können nicht / nur bedingt übertragen werden“ zutreffen. Auch die Kriterien e) oder f) (siehe Bild 3) könnten zutreffen. Betreuungsleistung in diesem Aufgabenfeld ist auf jeden Fall notwendig.

Eine **zeitliche Befristung** der Auslösekriterien ist in diesem Fall gegeben, eventuell allerdings kommen auch ganz neue Gefährdungen hinzu (z.B. Lärmstress im Großraumbüro) die vorher nicht relevant waren und zu einem dauerhaften neuen Prüfungs- oder Beratungsaufwand führen (Auslösekriterium b „Neue Gefahrenquellen können auftreten“).

Nicht nur der Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist hier denkbar, alternativ sind andere Fachexperten und Berater einsetzbar - z.B. für den Bereich der psychischen Belastungserhebung.

### Schritt 2: Festlegen der Leistungen und des Personalaufwandes

Die **notwendigen Leistungen für das Aufgabenfeld** sind unter den **Aufwandskriterien** gelistet und es muss nun abgeschätzt werden, welche davon mit welchem Aufwand von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit zu leisten sind. Dies sollte möglichst nach Stunden pro Jahr beschrieben und die Anzahl der Jahre bei temporären Maßnahmen abgeschätzt werden. Der Einbezug der **Erfahrungen von SiFa und BA** ist hier unumgänglich.

Die konkreten inhaltlichen Leistungen und der Betreuungsaufwand sind zu beschreiben und zu vereinbaren. Auslösekriterien und Aufwandskriterien sind nicht abschließend formuliert.

### **Projektgruppe**

Eine Projektgruppe sollte das Verfahren durchführen, sinnvollerweise besetzt mit einem Vertreter des Arbeitgebers mit ausreichenden Entscheidungsbefugnissen, SiFa, BA und Vertretern der betriebliche Interessenvertretung. Grundsätzlich läßt sich die Umsetzung der Vorschrift auch im Arbeitsschutzausschuss durchführen.

**Unterlagen** wie die Bericht von SiFa und BA, die Begehungsprotokolle, die dokumentierten Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungsnachweise, Listen und Kartei der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, Unfallzahlen, Krankenstände oder eine vorhandene Alterstrukturanalyse sind nützliche Grundlagen für die Bewertung der Auslösekriterien und die Abschätzung des Aufwandes.

### **Bericht**

Der regelmäßige Bericht von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt/-ärztin über ihre Tätigkeit, am besten jährlich, ist schriftlich zu fassen und verpflichtend. So fordert es die DGUV Vorschrift 2. Denkbar ist auch eine Präsentation der Ergebnisse in einer Betriebsversammlung

### **Übergangsfristen**

Die DGUV Vorschrift 2 enthält **keine Übergangsfristen**, so ist sie in den Gremien der Unfallversicherungsträgern auch verabschiedet worden. Einzelne Unfallversicherungsträger haben allerdings für ihre versicherten Unternehmen Fristen zur Umsetzung festgelegt, wie z.B. die Berufsgenossenschaft ETEM mit einem Jahr Übergangsfrist zur Umsetzung.

### **Chancen und Risiken**

Aus berufsgenossenschaftlicher Perspektive wird auf die notwendige **Modernisierung der Aufgaben** von SiFa und Betriebsarzt für einen aktuell angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz verwiesen. Die Formulierungen aus dem Arbeitssicherheitsgesetz stammen schließlich aus dem Jahr 1974. Mit der DGUV Vorschrift 2 wird die Gefährdungsbeurteilung in den Mittelpunkt gerückt und **aktuelle Themen** wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit oder der demografische Wandel beim Leistungsspektrum berücksichtigt. Es kann sehr viel besser als mit der vorherigen pauschalen starren Vorgabe von Mindesteinsatzzeiten auf die jeweils besonderen Gefährdungen in den Betrieben eingegangen werden. Und es geht nicht mehr um den Nachweis von Einsatzzeiten, sondern um **definierte und transparente Leistungen**.

Durch die Mitbestimmung der Interessenvertretung greift auch die **Arbeitnehmerperspektive** in den systematischen Aufbau der Arbeitsschutzorganisation und Prozesse ein. Letztlich bietet die Vorschrift den Unternehmen die Chance, ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz systematisch und zielorientiert aufzustellen.

Kritische Stimmen z.B. aus Sicht der Betriebsärzte-Verbände verweisen auf die **Gefahr**, dass die deutliche **teuere arbeitsmedizinische Betreuung im betriebspezifischen Teil „klein“ gehalten** wird. Auch können vor allem kleinere Betriebe in der Beurteilung der Auslösekriterien und in der Aufwandsschätzung **überfordert** sein. Offen bleibt ebenso ob ausreichend zukunftsorientiert vorgegangen wird und nicht nur die Erfahrungen der Vergangenheit übersetzt werden.

Erste Anwendungen haben gezeigt, dass **mehr Einsatzzeiten** als vorher notwendig waren - betrieblicher Arbeitsschutz kann also teurer werden, allerdings bei mehr Leistung und nicht unbedingt auf Dauer. Ist das Arbeitsschutzsystem erst einmal funktionierend aufgebaut, verringern sich die Aufwände. Wichtig ist es, dass die Umsetzung nicht zum innerbetrieblichen politischen Spiel missbraucht wird, sondern bewußt mit dem Verfahren die gemeinsame vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure gestärkt wird.



Das Verfahren und Eckpunkte von Aufteilung, Aufgaben und Einsatzzeiten lassen sich in einer **Betriebsvereinbarung** absichern.

## Rechtsquellen und Normen

### Gesetze und Verordnungen

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): § 80 Allgemeine Aufgaben, § 87 (1) Nr.7 Mitbestimmung, § 89 Kooperation

Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPersVG): § 74 (1) Nr. 6, 16 und § 81 Mitbestimmungsrechte

Bundes-Personalvertretungsgesetz (BPersVG): § 75 (3) Nr. 11, 16 und § 81 Mitbestimmungsrechte

### Berufsgenossenschaftliche Vorschriften, Regeln und Informationen

Berufsgenossenschaftliche Vorschriften DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Mustertext unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de))

### Auslegung und Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.4.1979, AZ: 1 ABR 34/77 : Mitbestimmung des Betriebsrates nach BetrVG § 87 (1) Nr. 7 bei der Wahl der Betreuungsform nach ASiG § 9 Abs. 3

## Literatur

### Zum Einlesen und Vertiefen:

- Deutsche Gesetzlich Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.):  
**DGUV Vorschrift 2: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Hintergrundinformation für die Beratungspraxis.**  
download unter [www.dguv.de](http://www.dguv.de)
- Prof. Dr. Thomas Wilrich: Gutachten für den Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI):  
**Wie sind die Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit für Teilzeitbeschäftigte zu berechnen?**  
2011, unveröffentlicht, siehe unter [www.vdsi.de](http://www.vdsi.de)
- Gewerkschaft ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.):  
**DGUV-Vorschrift 2 Betriebs- und tarifpolitische Gestaltungsspielräume.**  
Berlin 2012, download unter: [www.verdi.de](http://www.verdi.de)
- IG Metall Vorstand (Hrsg.):  
**Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. DGUV Vorschrift 2.**  
Arbeitshilfe 28. IG Metall Vorstand, Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, 1. Auflage 2010 - mit Vorschlag für eine Betriebsvereinbarung,
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft:  
**Fachinformationen und Praxishilfen mit interaktiven Tools.**  
[www.vbg.de](http://www.vbg.de) bzw.: <http://www.vbg.de/betriebsarzt-fasi/index.html>
- Unfallkasse Hessen:  
**Arbeitshilfe zur Leistungsermittlung der DGUV Vorschrift 2 Anhang 4**  
als Excel-Tabelle download unter [www.ukh.de](http://www.ukh.de)